

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KARYAWAN BAGIAN UMUM PT PERKEBUNAN NUSANTARA
V PEKANBARU)**

Oleh :

Junni Yenni Marbun

Email: jyennimarbun@gmail.com

Pembimbing : Kasmirudin

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas Km 12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research is to detecting the effect of Career Development And Organizational Commitment To Employees Statisfaction Common Parts In The PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

This research used questionnaire with measurement scale that is Likert scale which analyzed by validity test, reliability test, simple regression analysis, multiple regression analysis, correlation analysis of determination, t test, and f test with the help of using SPSS software ver. 17 for windows. The number population from this research 94 persons with 48 employees which consists of employee leadership and executive employee on PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru as the sample, which calculated by Slovin formula.

From the results of tests performed indicate that the career development an organizational commitment has positive and significant impact on employees statisfaction general affair in the PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Which is the determination coefficient values shown that the variable of career development and organizational commitment contribute to variable of employees statisfaction by 49.5% while the remaining 50.5% is influenced by other variables outside the model.

Keywords : career development, organizational commitment, employees statisfaction

1. Pendahuluan

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin

terwujud tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Mengatur karyawan adalah sesuatu yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai fikiran, perasaan,

status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga karyawan tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mesin-mesin, modal, gedung, dan lain-lain tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai peraturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Hal ini didukung oleh pendapat ahli yang mengatakan bahwa manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan (Hasibuan, 2005). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa titik tumpu keberhasilan sebuah perusahaan terletak pada kecakapan karyawan perusahaan. dimana keberhasilan manajemen efektif dalam mencapai tujuan perusahaan memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten. Disisi lain, kecakapan karyawan merupakan sebuah senjata dalam mempengaruhi kepuasan karyawan yang ditunjukkan dari kinerja karyawan. Selain itu, pembinaan para karyawan juga termasuk yang harus diutamakan pengerjaannya sebagai aset utama perusahaan. pembinaan dan pengembangan karyawan baru maupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan

perubahan dan pengembangan perusahaan. oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian kepuasan kerja karyawan yang mana dinilai dari kinerja karyawan tersebut.

Tajamnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan organisasi dihadapkan pada situasi untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Sebagaimana dikatakan **Manullang (Ichwan, 2015)** dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo”, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dinamakan *Satisfier* atau *Motivator* faktor yang meliputi : pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan. Pimpinan membuat usaha-usaha secara tegas dan meyakinkan pegawai, sehingga mereka benar-benar memahami akan pentingnya tugas masing-masing, selain itu menghindari rasa kebosanan dalam pekerjaan, kesempatan untuk berprestasi atau keberhasilan mencapai sesuatu. Kepuasan kerja menurut **Steve M. Jex (Sinambela, 2015)** mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Di Indonesia khususnya di Provinsi Riau, banyak terdapat perusahaan yang berkembang pesat serta mampu bertahan mengikuti arus perkembangan globalisasi, ialah PT

Perkebunan Nusantara V, dengan kantor pusat berada di Jl. Rambutan No. 43, Kota Pekanbaru, Riau 28294. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. 10 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan. Perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet yang mana hasil produk kelapa sawit ialah CPO (*Cruide Palm Oil*), PKO (*Palm Kernel Oil*), dan PKM (*Palm Kernel Meal*) sedangkan karet ialah RSS (*Rubber Smoked Sheet*).

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Adapun masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut **“Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?”**

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

i. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pengembangan karir PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
3. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

ii. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh peneliti dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai pengembangan karir yang ada di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru guna menciptakan komitmen karyawan sehingga nilainya berdampak pada kepuasan karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

C. Tinjauan Pustaka

1. Pengembangan Karir

Menurut **Veithzal Rivai (2004)** pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam kondisi ini semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karir. Setiap individu akan memasuki tahapan karir dalam kehidupan kerjanya. Pada fase ini pegawai memelihara dan mempertahankan apa yang telah diperolehnya pada fase sebelumnya, mencegah agar tidak terjadi kemandegan karir (*career plateau*). Pada masa ini merupakan periode kreativitas apabila dari segi ekonomi dianggap berhasil. Kebutuhan utama pada fase ini adalah harga diri dan aktualisasi.

Menurut **Veithzal Rivai (2004)**, setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Beberapa hal yang berkaitan dengan perkembangan karir seseorang karyawan adalah:

- a) Aspek Prestasi Kerja
Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.
- b) Aspek Eksposur
Eksposur menjadi paham (dan diharapkan dapat dipertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan ataupun kesempatan berkarir

lainnya dengan melakukan kegiatan yang kondusif. Eksposur juga berasal dari peningkatan tanggung jawab social perusahaan melalui keterlibatan dalam asosiasi profesi dan kelompok komunitas nirlaba, misalnya kadin, dan kelompok-kelompok yang berorientasi sipil lainnya.

- c) Aspek Jaringan Kerja
Kontak pribadi dan professional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasikan pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik. Melalui jalinan hubungan pribadi antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok professional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya maupun dengan kelompok professional. Jaringan tersebut akhirnya akan sangat bermanfaat bagi karyawan tersebut terutama di dalam perkembangan karirnya.
- d) Aspek Pembimbing
Banyak karyawan dengan segera mempelajari bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan di dalam upaya mengembangkan karirnya. Pembimbing tersebut berasal dari dalam perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi

karyawan untuk mengembangkan karirnya.

e) Aspek Peluang Tumbuh

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan,

2. Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen (2006)

komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas. Keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Secara ekstensif membagi komitmen menjadi tiga kelompok, yaitu :

a) Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif adalah komitmen yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Kunci dari komitmen ini adalah want to (keinginan untuk bertahan).

Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan untuk identifikasi dengan dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota yang berkomitmen pada tingkat afektif setia dengan organisasi karena memiliki hubungan kerja pribadi mereka sebagai kongruen dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Karena itu, komitmen afektif berkaitan dengan keterkaitan emosional anggota organisasi, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen ini digambarkan dengan adanya ketersediaan anggota untuk bekerja

kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

keras bagi organisasinya. Juga diperlihatkan dengan upaya untuk menyesuaikan nilai-nilai dirinya dengan nilai-nilai organisasi. Anggota juga memiliki kesiapan dan kesediaan untuk melaksanakan semua tugas yang diberikan kepadanya. Para anggota akan merasa, bahwa organisasinya adalah yang terbaik. Sehingga pada akhirnya adanya kesediaan untuk menerima semua kebijakan yang dibuat organisasi bagi anggotanya.

Model komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen afektif dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tantangan pekerjaan, kejelasan peran, kejelasan sasaran, dan kesulitan tujuan, keterbukaan oleh manajemen, kohesi sebaya, ekuitas, kepentingan pribadi, umpan balik, partisipasi dan diandalkan.

b) Komitmen Lanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen lanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen lanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Kunci dari komitmen ini adalah need to (kebutuhan bertahan)

Mayer & Allen (2006) mendefinisikan *continuance commitment* sebagai kesadaran biaya yang terkait bila meninggalkan organisasi. Hal ini bersifat kalkulatif berdasarkan persepsi individu dalam

menimbang biaya dan risiko yang terkait dengan meninggalkan organisasi saat ini.

Komitmen lanjutan yang berarti kebutuhan untuk tinggal, ditentukan oleh biaya yang dirasakan meninggalkan organisasi. Komitmen lanjutan akan menjadi kuat ketika ketersediaan alternatif yang sedikit dan jumlah investasi yang tinggi. Argument ini mendukung pandangan bahwa ketika diberi alternatif yang lebih baik, karyawan dapat meninggalkan organisasi.

Anggota organisasi dengan komitmen lanjutan selalu berupaya menjaga nama baik organisasinya, dan menceritakan organisasinya sebagai yang terbaik. Para anggota memiliki kepedulian yang tinggi terhadap berbagai hal yang dapat memburuk citra organisasi tersebut. Para anggota organisasi benar-benar merasa senang dan betah dalam melakukan berbagai aktivitas di organisasi. Sehingga organisasi menjadi sumber inspirasi dalam berbagai aktivitas.

c) Komitmen Normatif
(*normative commitment*)

Komitmen lanjutan mengacu kepada kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi. Menyadari adanya biaya-biaya yang di hubungkan dengan meninggalkan organisasi. Dengan kata lain seseorang menjadi anggota organisasi sebab ia membutuhkan untuk melakukannya (*need to do*). Ia merasa membutuhkan untuk tetap tinggal di perusahaan, karena kurang mempunyai keterampilan (*skills*). Selain itu tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain ataupun menerima gaji lebih tinggi karena keterbatasan yang dimilikinya.

Kekuatan dari komitmen normative organisasi dipengaruhi oleh aturan yang berlaku tentang kewajiban timbal balik antara organisasi dan anggotanya. Ini berarti bahwa individu merasakan suatu kewajiban untuk membayar kembali organisasi untuk berinvestasi didalamnya, misalnya melalui pelatihan dan pengembangan.

Komitmen normative berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh mana perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Disamping itu komitmen mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan dengan kata lain komitmen organisasi secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan perusahaannya.

3. Kepuasan kerja

Hasibuan (2002), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

a) Moral Kerja adalah persepsi karyawan terhadap keadaan yang ada dengan kata lain tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan dan kondisi organisasi maupun lingkungan sekitarnya. Moral dikatakan tinggi apabila kondisi dan keadaan sekitar kerja Nampak menyenangkan dan dikatakan rendah apabila kondisi tidak menyenangkan.

- b) Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak apabila menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- c) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam bekerja.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penjabaran hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga Pengembangan karir (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

H2: Diduga Komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

H3: Diduga Pengembangan karir (X_1) dan komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu PT Perkebunan Nusantara V yang berlokasi di Jalan Rambutan No.43 Pekanbaru, Riau.

2. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber yang sebenarnya. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan rumus slovin yaitu sejumlah 48 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan

atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat bagaimana pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom Item – total statistics (corrected item – total correlation). Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N - 2 = 48 - 2 = 46 = 0,291$. Artinya, seluruh

item pernyataan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 48 responden. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliabel dengan ketentuan, jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reliabilitas data uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

4.3 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu pengembangan karir (X_1) terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y), dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 12,593 + 0,462X.$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk pengembangan karir bernilai positif, artinya pengembangan

karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Nilai konstanta sebesar 12,593 menyatakan bahwa jika pengembangan karir tidak memiliki nilai (0) maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 12,593.
3. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,462, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai pada pengembangan karir maka nilai kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,462 satuan.

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 10,836 + 0,580 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk komitmen organisasi bernilai positif, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Nilai konstanta sebesar 10,836 menyatakan bahwa jika komitmen organisasi tidak memiliki nilai (0) maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 10,836.
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,580, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai pada komitmen organisasi maka nilai kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,580 satuan.

4.4 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Persamaan Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,999 + 0,218 X_1 + 0,422 X_2$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) adalah 7,999 ini dapat diartikan jika pengembangan karir dan komitmen organisasi nilainya (0), maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan bernilai 7,999.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X1) yaitu 0,218, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,218 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2), yaitu 0,422, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan

sebesar 0,422 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (pengembangan karir, Komitmen Organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan memperoleh nilai R Square sebesar 0,495. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 49,5%. Sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

4.6 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1 dan X_2 (pengembangan karir dan Komitmen Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan). Secara terpisah atau parsial.

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = n - k ; \alpha / 2$$

$$= 100 - 2 ; 0,05 / 2$$

$$= 48 ; 0,025$$

$$= 2,013$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Hipotesis 1

Pengembangan karir, diketahui t hitung (5,058) > t tabel (2,013) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis II

Komitmen organisasi, diketahui t hitung (6,118) > t tabel (2,013) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.7 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Diketahui F hitung sebesar 24,690 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1$$

$$= 48 - 2 - 1$$

$$= 45$$

$$= 3,20$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah
variabel bebas
1 : konstan

Hipotesis III

Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (22,013) > F_{tabel} (3,20)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel dependen (pengembangan karir dan Komitmen Organisasi), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Kepuasan kerja Karyawan). Maka hipotesa yang ketiga mengatakan Pengembangan karir dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Pengembangan Karir yang telah dilaksanakan oleh manajemen PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara umum belum sesuai dan belum tepat sasaran. Artinya pengembangan karir yang dilaksanakan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru belum memenuhi standarisasi yang diterapkan oleh pihak PT Perkebunan Nusantara V

Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari aspek pengembangan karir yang kurang tepat dimana semua komponen ini mendapat skor rata-rata (ragu-ragu). Namun, menduduki kategori skor setuju.

2. Komitmen organisasi karyawan bagian umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih kurang baik. Hal ini dikarenakan ada komponen yang belum tepat dilakukan perusahaan terhadap karyawan sehingga komitmen terhadap organisasi rendah.
3. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan bagian umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru secara umum masih berada pada level standar dalam artian kepuasan kerja karyawan bagian umum kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. hal ini seperti biasa dipengaruhi komponen yang belum berada pada levelnya, yaitu dimensi dari kepuasan kerja yang mendapat kategori skor ragu-ragu.
4. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan adanya pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan bagian umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, maka keputusannya hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin

memperhatikan pelaksanaan pengembangan karir yang produktif maka kepuasan kerja karyawan meningkat.

5. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka keputusannya hipotesis diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa ketika perusahaan memperhatikan komitmen karyawan dalam bekerja maka kepuasan kerja karyawan meningkat serta kinerjanya membaik.
6. Hasil uji F menunjukkan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Hal ini berarti semakin optimalnya pelaksanaan pengembangan karir dan komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disini penulis akan menyampaikan butir-butir saran sebagai bahan masukan bagi pihak PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, yaitu sebagai berikut :

1. Masih terdapat beberapa responden yang menyatakan pengembangan karir dalam kategori ragu-ragu, hal ini sebaiknya PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru lebih meningkatkan dan memperbaharui pelaksanaan

pengembangan karir sesuai yang diharapkan karyawan. Pembaharuan yang dimaksud untuk memberi perhatian yang maksimal kepada karyawan, misalnya memberi informasi karir agar karyawan bersemangat untuk bekerja.

2. Pada variabel komitmen organisasi pada karyawan bagian umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dimensi komitmen afektif berada pada skor terendah. Hal ini dapat menunjukkan kurangnya kemauan karyawan untuk tetap tinggal dan membina jalinan social serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi. Hal ini perlu diperhatikan lagi oleh pihak perusahaan dan pihak perusahaan perlu menciptakan komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan dengan cara memberikan dukungan kepada karyawan dalam bekerja, berkomunikasi dan berhubungan baik dengan menciptakan rasa kebersamaan diantara karyawan.
3. Pada variabel kepuasan kerja, semua dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan mendapat nilai rendah dimana perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawan sehingga memperburuk kinerja karyawan. Hal ini harus diperbaiki oleh pihak PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dengan memperhatikan ganjaran yang pantas bagi karyawan agar

kebutuhannya terpenuhi dan terciptanya rasa kebahagiaan dan rasa puas dalam diri karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Namun, pihak perusahaan perlu memperhatikan lagi pelaksanaan program pengembangan karir dengan memberikan motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dan tetap bertahan sebagai karyawan perusahaan.
5. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,. Namun, pihak PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru perlu memperhatikan dan lebih meningkatkan lagi komitmen karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman serta memenuhi sarana dan prasarana yang diperlukan dan balas jasa yang layak dan adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dimana perawat yang merasa puas terhadap apa yang mereka peroleh sehingga bertahan sebagai karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
6. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang

signifikan. Untuk kedepannya agar kepuasan kerja lebih meningkat ada baiknya pihak PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru perlu memperhatikan dan menciptakan suasana kerja yang kondusif yang menyenangkan bagi karyawan, memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, dan selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan untuk semangat dalam bekerja.

6. DAFTAR PUSTAKA.

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Sttphen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa Tim Indeks. Jakarta: Indeks.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: divisi buku pilihan, murai kencana.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.

- Siagian, Sondang P. 1984. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Insani*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- JURNAL**
- Prastowo, Ichwan. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan kerja*. Pegawai Hotel Sahid jaya, Surakarta. Politeknik Indonusa.
- Silali, Ronny Fernando. 2015. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen organisasi*. Karyawan Industri Jasa Kontruksi PT. Multi Structure, Duri. Universitas Riau.
- Simanjuntak, Winda Yulyarta. 2015. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Riau Media Grafika / Tribun Pekanbaru. Universitas Riau.
- Tranggono, Rahadyan Probo. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja*. Kantor Akuntan Publik, Semarang. Universitas Stikubank.
- Wiyani, Ersani Adhitya. 2015. *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. PT Temprima media Grafika Jawa, Pos Group, Semarang. Universitas Diponogoro.